

Coronavirus – Arbeitshilfe

Die Corona-Pandemie bringt zunehmend auch die betrieblichen Abläufe in Unternehmen der Druck- und Medienindustrie durcheinander. In diesem FAQ-Papier haben wir Antworten zu Fragen zusammengestellt, die den VDMB in den letzten Tagen erreicht haben. Beachten Sie ergänzend dazu den BDA-Leitfaden zur Pandemie. Wir werden diese Sammlung laufend aktualisieren, bitte senden Sie uns weiterhin Fragen aus der Praxis per E-Mail zu.

1. Muss der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen, wenn ein Arbeitnehmer wegen Schul- oder KitaSchließung nicht arbeitet?

Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine Betreuung erforderlich (unsere Empfehlung: bis zum Ende des 12. Lebensjahres entsprechend der Regelung bei erkrankten Kindern nach § 45 SGB V), so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung durch den anderen Elternteil).

Es besteht kein Anspruch der MitarbeiterInnen auf bezahlte Freistellung aufgrund der notwendigen Betreuungssituation. Die gesetzliche Regelung des § 616 BGB, die vielerorts in Beiträgen in Foren und Homepages zu finden ist, ist für diesen Fall nicht einschlägig. § 616 BGB geht nämlich grundsätzlich nur von einer Arbeitsverhinderung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit aus, d.h. in der Regel 2 Tage. Die aktuelle Schließung der Schulen überschreitet diese Zeit deutlich. Außerdem haben die Tarifverträge der Druckindustrie die Anwendung des § 616 BGB außerhalb der tariflichen Regelungen ausgeschlossen und auch die Musterarbeitsverträge des VDMB für Mitglieder ohne Tarifbindung schließen die Anwendung des § 616 BGB eindeutig aus.

Gleichwohl ist es im Interesse der Unternehmen, mit allen Mitarbeitern gute Lösungen zu finden.

Kann die erforderliche Kinderbetreuung nicht sichergestellt werden, ist daher individuell mit den betroffenen Mitarbeitern eine Lösung zu vereinbaren. Soweit die Arbeit dies ermöglicht können Sie Ihren MitarbeiterInnen die Möglichkeit schaffen im Home Office bzw. mobil zu arbeiten.

Für MitarbeiterInnen im produzierenden Bereich können Schichtwechsel in Betracht kommen. Auch hier kann es bei Ehepartnern ggf. Abstimmungen mit deren Arbeitgeber geben.

Ferner können Sie Ihren MitarbeiterInnen natürlich anbieten, Urlaub zu nehmen oder Überstunden abzubauen.

Wichtig für Sie zu wissen: Den MitarbeiterInnen, die die erforderliche Kinderbetreuung auch bei größten Bemühungen gar nicht anderweitig sicherstellen können (z.B. Alleinerziehende mit kleinen Kindern), steht ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Für diese kleine Gruppe der MitarbeiterInnen ist aufgrund der Corona-Umstände die Erbringung ihrer Arbeitsleistung unzumutbar (§ 275 Abs. 3 BGB). In diesen Fällen sind die betroffenen MitarbeiterInnen von der Pflicht der Leistungserbringung frei. Die MitarbeiterInnen müssen nicht zur Arbeit erscheinen, erhalten dann aber auch keine Vergütung. Es kommt dann zu einem unbezahlten Urlaub.

Es ist allen Arbeitgebern anzuraten, das Gespräch mit allen betroffenen Mitarbeitern zu suchen und individuelle Lösungen für diese Zeit zu finden.

2. Wie muss ich mich als Arbeitgeber verhalten, wenn einer meiner Arbeitnehmer wegen Verdachts auf eine Corona-Infektion, wegen eines Kontakts zu einer mit Corona infizierten

Person oder wegen eines kurz vorher erfolgten Aufenthalts in einem Risikogebiet nicht arbeitet? Muss ich das Entgelt weiterzahlen?

Zu unterscheiden sind folgende Fallgruppen:

- a) **Arbeitnehmer, die nicht in einem der Risikogebiete (laut Robert Koch Institut) waren und (wissentlich) keinen Kontakt zu einem an COVID-19 Erkrankten hatten, aber Grippe- bzw. Erkältungssymptome aufweisen:**

Die Risikogebiete lassen sich der Webseite des Robert-Koch-Instituts täglich aktualisiert entnehmen.

Diese MitarbeiterInnen mit Grippe- oder Erkältungssymptomen können arbeitsunfähig zu Hause bleiben und erst – je nach Regelung im Arbeitsvertrag – nach drei Tagen eine AU-Bescheinigung vorlegen. Sie sollten sich in dieser Zeit beobachten und auskurieren. Stellt sich kein Fieber ein und klingen die Symptome ab, ist nichts weiter zu veranlassen und sie erhalten, wie andere erkrankte Arbeitnehmer auch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, sofern sie die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen. Klingen die Symptome nicht ab oder werden sogar schlimmer bzw. dauern sie länger als drei Tage an, sollte telefonisch der Hausarzt kontaktiert werden, zumal spätestens nach Ablauf von drei Tagen Attestpflicht besteht. Aufgrund einer befristeten Ausnahmeregelung der Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KBV) und des GKV-Spitzenverbands können Patienten mit (leichten) Erkrankungen der oberen Atemwege eine AU-Bescheinigung für bis zu sieben Tage erhalten, ohne eine Arztpraxis aufzusuchen. Dem hat aber eine eingehende telefonische Befragung durch den Arzt vorauszugehen. Damit soll das Risiko für eine vermeidbare Ausbreitung von Infektionskrankheiten der oberen Atemwege über die Wartezimmer der Arztpraxen reduziert werden sowie die Arztpraxen entlastet werden. Voraussetzung ist, dass sie in den letzten 14 Tagen weder in einem Risikogebiet waren noch Kontakt zu einer mit COVID-19 infizierten Person hatten.

Solche Arbeitnehmer erhalten nach derzeitigem Stand keinen (vorsorglichen) Corona-Test-jedenfalls nicht auf Kosten der Krankenkassen.

- b) **Arbeitnehmer, die in einem der Risikogebiete des RKI waren, aber wissentlich keinen Kontakt zu einem an COVID-19 Erkrankten hatten und selbst keine Erkältungssymptome aufweisen:**

Arbeitnehmer, die innerhalb der letzten 14 Tage in einem Risikogebiet waren, sollten nach derzeitiger staatlicher Empfehlung – unabhängig von Symptomen – unnötigen Kontakt zu anderen Personen vermeiden, da Krankheitssymptome der COVID-19-Infektion eben auch erst noch längere Zeit nach Rückkehr (bis zu 14 Tage Inkubationszeit) auftreten können.

Rechtlich wird diskutiert, ob eine Entgeltfortzahlungspflicht in solchen Fällen seitens des Arbeitgebers besteht. Schickt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer ohne Krankheitssymptome nach Hause, „nur“ weil er in einem Risikogebiet war, könnte dies den so genannten Tatbestand des „Annahmeverzugs“ erfüllen mit der Folge, dass der Arbeitgeber für die Zeit der Freistellung Entgelt zu leisten hat, auch wenn er keine Arbeitsleistung erhält. Die Rechtslage ist hier nicht ganz eindeutig, denn: Der Arbeitgeber „verweigert“ die Annahme der Arbeitsleistung nicht, weil er das persönlich nicht will, sondern aus Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Mitarbeitern, die vor einer möglichen Ansteckung geschützt werden sollen. Der Arbeitgeber folgt zudem auch der staatlichen Empfehlung (Stichwort: „social distancing“). Umgekehrt könnte man sagen, dass es dem Arbeitnehmer aufgrund der konkreten Infektionsgefahr unmöglich geworden ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Infolge dessen entfielen die Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach § 326 Abs. 1 Satz 1 BGB und es liegt kein Annahmeverzug vor.

Sofern eine Beschäftigung im Home Office möglich ist, kann dies eine Lösung für die 14-tägige Freistellung sein.

Ist Home Office keine Lösung, wird die Auffassung vertreten, dass auch ein Fall des § 616 BGB vorliegen könnte mit der Folge einer bestehenden Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Nach § 616 BGB wird der Arbeitnehmer des Anspruchs auf die Arbeitsvergütung „nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“ An sich meint aber § 616 BGB Fälle, wie z.B. die Hochzeit des Arbeitnehmers oder die Pflege eines nahen Angehörigen. Epidemien bzw. Pandemien sind an sich nicht vom Regelungszweck des § 616 BGB umfasst mit der Folge, dass auch danach keine Vergütungspflicht seitens des Arbeitgebers besteht.

Da § 616 BGB in den Tarifverträgen der Druckindustrie sowie in den vom Verband zur Verfügung gestellten Arbeitsvertragsmustern für nicht tarifgebundene Arbeitgeber ausgeschlossen ist, könnte der Arbeitgeber „freiwillig“, sozusagen als Ausnahmefall, dennoch Leistungen in diesem Sinne leisten.

Unsere Empfehlung lautet: Finden Sie eine einvernehmliche Regelung mit dem Mitarbeiter, der nicht im Home Office arbeiten kann. Eine Freistellung könnte zum Teil vom Arbeitgeber finanziert werden, zum Teil durch den Abbau von Zeitguthaben oder Einbringung von Urlaub. Haben Sie einen Betriebsrat, wäre mit diesem ein einheitliches Vorgehen abzustimmen.

c) Arbeitnehmer, die in einem der Risikogebiete waren, aber wissentlich keinen Kontakt zu einem an COVID-19 Erkrankten hatten und Grippe- bzw. Erkältungssymptome aufweisen:

Diese müssen sich beim Gesundheitsamt melden! Sie werden unter Beobachtung oder Quarantäne gestellt und erhalten aller Voraussicht nach ein behördliches Tätigkeitsverbot bis zur Abklärung der Erkrankung. Zudem wird aller Voraussicht nach ein Test auf COVID-19 durchgeführt. Die Behandlung der Erkrankung dürfte in Abstimmung mit dem Hausarzt erfolgen.

Bestätigt sich eine Ansteckung mit dem COVID-19-Virus, besteht nach dem Infektionsschutzgesetz ein Anspruch auf Entschädigung für den erlittenen Verdienstaufschlag gegenüber der zuständigen Behörde (§ 56 Abs. 2 und Abs. 3 IfSG). Der Arbeitgeber tritt in Vorleistung, ist also „Auszahlstelle-2 für den Staat“ (§ 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG). Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG). Die Erstattung erfolgt aber nur auf Antrag des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmers, falls der Arbeitgeber nicht in Vorleistung getreten ist (§ 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG). An sich besteht in diesen Fällen auch ein Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, da er ja krank ist (z.B. Husten, Halsweh, Fieber). Damit läge also ein Fall der Vorleistung vor. Vorrangiger Hinderungsgrund ist in diesem Fall aber die Zwangswirkung des Infektionsschutzgesetzes mit seiner Quarantäne-Verfügung und dem Tätigkeitsverbot. D.h. in diesem Fall muss der Staat dem Arbeitgeber die Kosten der Entgeltfortzahlung erstatten.

Der Arbeitgeber kann einen Vorschuss für die Entgeltzahlungen verlangen, § 56 Abs. 12 IfSG. Dies kann für kleinere Unternehmen eine Option sein, um Kosten einzudämmen.

Fällt der Test negativ aus, kann also keine Infektion mit COVID-19 festgestellt werden, fällt der Arbeitnehmer „ganz normal“ in die Entgeltfortzahlung.

d) Arbeitnehmer, die nicht in einem der Risikogebiete des RKI waren, aber Kontakt zu einem an COVID-19 Erkrankten hatten, bisher aber keine Grippe-/Erkältungssymptome aufweisen:

Es gilt das unter c) Aufgeführte. Diese müssen sich beim Gesundheitsamt melden! Es erfolgt ein Test, bis dahin werden sie aller Voraussicht nach unter Beobachtung oder Quarantäne gestellt und erhalten aller Voraussicht nach ein behördliches Tätigkeitsverbot. Bei positivem Test besteht nach dem Infektionsschutzgesetz ein Anspruch auf Entschädigung für den erlittenen Verdienstausschlag.

e) Arbeitnehmer, die nicht in einem der Risikogebiete des RKI waren, aber Kontakt zu einem an COVID-19 Erkrankten hatten, und Grippe-/Erkältungssymptome aufweisen:

Es gilt vorstehend c).

f) Personen, die nicht in einem der Risikogebiete des RKI waren und (wissentlich) keinen Kontakt zu einem an COVID-19 Erkrankten hatten und gesund sind:

Diese müssen zur Arbeit kommen. Bleiben sie der Arbeit wegen Angst vor Ansteckung auf dem Weg zur Arbeit oder in der Arbeit fern, verhalten sie sich pflichtenwidrig und haben keinen Anspruch auf Gehalt/Lohn.

3. Müssen Arbeitnehmer dem Arbeitgeber melden, wenn sie Kontakt mit einer an Corona infizierten Person hatten oder in einem Risikogebiet waren?

Man wird dies als arbeitsvertragliche Nebenpflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber bejahen können, selbst wenn (noch) keine Grippe- / Erkältungsanzeichen vorliegen. Denn der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Arbeitnehmern. Können Arbeitnehmer nicht in Einzelbüros beschäftigt werden, kommen sie automatisch mit anderen Kollegen in engeren Kontakt und können unwissentlich den Coronavirus übertragen.

Wenn der Arbeitgeber informiert ist, kann er sich gemeinsam mit dem Arbeitnehmer überlegen, welche Maßnahme am sinnvollsten ist, um das Ansteckungsrisiko im Betrieb relativ gering zu halten.

Treten Krankheitssymptome in diesem Zusammenhang auf, gilt ohnehin Folgendes:

Nach der Verordnung über die Ausdehnung der Meldepflicht nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nummer 1 und § 7 Abs. 1 Satz 1 des Infektionsschutzgesetzes besteht eine Meldepflicht in Verdachtsfällen einer Erkrankung mit dem Coronavirus. D.h. jeder Arbeitnehmer, bei dem ein Verdacht auf eine Infektion vorliegt, muss dies dem Gesundheitsamt melden. Wendet er sich zuerst an seinem Hausarzt, ist dieser verpflichtet, den Verdacht auf eine Infektion zu melden. Ebenso z.B. ein Apotheker, wenn der Arbeitnehmer entsprechende Verdachtsmomente schildert und noch nicht beim Arzt war.

Der Verdacht auf eine COVID-19 Infektion ist begründet, wenn bei einem Arbeitnehmer mindestens eine der beiden folgenden Konstellationen vorliegt:

- akute respiratorische Symptome jeder Schwere oder unspezifischen Allgemeinsymptomen UND KONTAKT mit einem bestätigten Fall von COVID-19
- akute respiratorische Symptome jeder Schwere UND AUFENTHALT in einem internationalen RISIKOGEBIET oder einem besonders betroffenen Gebiet in Deutschland.

Im Übrigen liegt es im Ermessen der Ärzte, wann sie unter Berücksichtigung vorgenannter Empfehlungen von einem Verdachtsfall ausgehen.

4. Darf der Arbeitgeber Home Office bzw. mobiles Arbeiten einseitig anordnen?

Ist die Möglichkeit zum Arbeiten im Home Office arbeitsvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung geregelt, kann von ihr natürlich auch dergestalt Gebrauch gemacht werden, dass der Arbeitnehmer auch über einen längeren Zeitraum nach Hause geschickt werden darf. In Zeiten der Pandemie wird davon ausgegangen, dass auch in allen anderen Fällen, in denen Home Office bzw. mobiles Arbeiten möglich ist, eine entsprechende Weisung des Arbeitgebers erfolgen darf. Eine Mustervereinbarung finden Sie unter folgendem Link: <https://www.vdmb.de/dashboard/>.

5. Wer zahlt die Kosten für einen Test zur Überprüfung einer Infektion mit COVID-19?

Liegt ein konkreter Verdachtsfall, wie vorstehend unter 3. geschildert vor, zahlen die Krankenkassen den Test. Rein präventive Tests (z.B. bei bestehenden Erkältungssymptomen, aber ohne Kontakt mit einer an COVID-19 infizierten Person oder Aufenthalt in einem Risikogebiet) werden in der Regel nicht von den Krankenkassen gezahlt, es sei denn, es bestehen sonstige besondere Umstände, die zu einer ärztlichen Test-Empfehlung führen. Da erst nach Bekanntgabe des Testergebnisses (ca. 2 Tage Dauer) klar ist, ob eine Infektion beim Arbeitnehmer vorliegt oder nicht, ist der Arbeitnehmer im Zweifel (bezahlt) freizustellen.

6. Urlaub: Kann der Arbeitgeber Betriebsferien oder Urlaub im Einzelfall anordnen? Kann bereits geplanter Urlaub widerrufen werden?

Angesichts der aktuellen Reisebeschränkungen kann es für Arbeitnehmer unattraktiv sein, in den nächsten Wochen oder Monaten Urlaub zu nehmen. Da derzeit unklar ist, wie lange diese Beschränkungen aufrechterhalten werden, kann ein „Aufsparen“ von Urlaub durch viele Arbeitnehmer für den Arbeitgeber problematisch werden. Viele Betriebe wollen daher, dass Arbeitnehmer ihren Urlaub jetzt in Anspruch nehmen, insbesondere wenn Auftragsmangel herrscht.

Andere Betriebe können dagegen ein Interesse daran haben, dass Arbeitnehmer gerade keinen Urlaub nehmen, wenn sie auf Grund des Ausfalls von anderen im Betrieb gebraucht werden.

a) Urlaub anordnen?

Arbeitgeber können bei einer bestehenden Unterauslastung die Arbeitnehmer auffordern, ihren Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dies kann insbesondere dazu dienen, eine unbezahlte Freistellung wegen der Betreuung von Kindern zu verhindern (s.o.). Beide Seiten müssen sich aber grundsätzlich einvernehmlich einigen können. Da Eltern nicht nur die Kinderbetreuung für den Corona-Fall abdecken müssen, sondern auch für die Schulferien werden sie sich vorbehalten wollen, nur teilweise Urlaub einzubringen.

Bestehen Erwägungen, Kurzarbeit anzuordnen, raten wir, den Urlaub mit den Arbeitnehmern für das Jahr 2020 vorab zu planen und bis zur Genehmigung des Antrages jedenfalls Resturlaub aus Vorjahren abzubauen und laufenden Urlaub aus 2020 zumindest anteilig bereits jetzt zu gewähren. Die Einbringung des gesamten Jahresurlaubs 2020 aufgrund einseitiger Weisung des Arbeitgebers ist nach dem geltenden Urlaubsrecht unzulässig.

Die Anordnung von Betriebsferien ist gemäß § 87 Abs.1 Nr. 5 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

Besteht kein Betriebsrat, kann der Arbeitgeber nach älterer Rechtsprechung des BAG Betriebsferien festlegen, wenn das den betrieblichen Interessen entspricht und andere Wünsche der Arbeitnehmer zurücktreten müssen (vgl. BAG 12.10.1961, 5 AZR 423/60).

b) Urlaub widerrufen?

Neue Urlaubsanträge kann der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Belange ablehnen. Zu den dringenden betrieblichen Belangen zählt insbesondere auch eine Unterbesetzung im Betrieb auf Grund des Fehlens anderer Arbeitnehmer.

Ist der Zeitpunkt des Urlaubs einmal festgelegt, sind sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer hieran gebunden.

Auch der Arbeitnehmer kann nicht einmal beantragten und genehmigten Urlaub wieder „stornieren“ oder „zurücknehmen“.

Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs freigestellt, kann er den Arbeitnehmer grundsätzlich nicht aus dem Urlaub zurückrufen. Möglich ist aber eine einvernehmliche Aufhebung der Urlaubserteilung.

Viele Betriebsvereinbarungen zu Urlaubsgrundsätzen enthalten Regelungen zum Rückruf aus dem Urlaub in einem Notfall, allerdings kann auch diese Regelung den Rückruf nicht rechtfertigen, wenn der Arbeitnehmer nicht zustimmt.

7. Was sollen Arbeitgeber tun, wenn der Betrieb nicht aufrechterhalten werden kann? Kann man den Betrieb vorübergehend schließen?

- a) Wenn der Arbeitgeber seinen Betrieb vorübergehend schließt, weil Aufträge wegbrechen oder weil nicht genug Arbeitskräfte verfügbar sind, so muss er den Lohn der Arbeitnehmer weiterzahlen (Annahmeverzug § 615 BGB), da er insofern das sogenannte „Betriebsrisiko“ trägt.

Daher ist die **Einführung von Kurzarbeit** (ggf. Kurzarbeit „Null“) vorzuziehen. Nach § 3 I Ziff. 4 MTV ist in Fällen von Auftragsmangel die Einführung von Kurzarbeit möglich, in nicht tarifgebundenen Betrieben besteht in der Regel eine Klausel zur Kurzarbeit im Arbeitsvertrag.

Eine Muster-Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit finden Sie auf unserer Homepage. Wir verweisen zusätzlich auch auf den Leitfaden Kurzarbeit des bvdv und unsere Basics zur Kurzarbeit, jeweils auch auf dieser Seite abrufbar.

- b) Wurde eine Betriebsschließung nach § 16 Abs. 1 IfSG (Infektionsschutzgesetz) angeordnet, kann dem Arbeitgeber ein Entschädigungsanspruch nach § 65 IfSG zustehen. D.h. der Arbeitgeber muss die Gehälter weiter zahlen und bekommt diese erstattet. Werden gleichzeitig einzelne oder mehrere Mitarbeiter behördlich unter Quarantäne gestellt, kann der Arbeitgeber für diese Lohnzahlungen Entschädigung verlangen. Ob eine Behörde bei Feststellung eines mit Corona infizierten Arbeitnehmers die gesamte Belegschaft in Quarantäne schickt, dürfte davon abhängen, wie viele mehr oder weniger enge Kontakte der Arbeitnehmer hatte. In kleineren Betrieben dürfte eine Betriebsschließung schneller in Betracht kommen, als in Betrieben, in denen bestimmte Bereiche räumlich deutlich getrennt sind und es auch kaum zu Austausch / Kontakt unter den Mitarbeitern kam.

Das Robert Koch Institut teilt den hierfür maßgeblichen Kontakt wie folgt ein:

Kontakt der Kategorie I:

- Insg. Mind. 15 Minuten direkten engen Kontakt zu einer mit COVID-19 erkrankten Person
- Kontakt mit Sekreten oder Körperflüssigkeiten (z.B. durch Anhusten oder Anniesen)

Kontakt der Kategorie II:

Dies sind Personen, bei denen ein geringes Infektionsrisiko vermutet wird, z.B. wenn sie sich im selben Raum mit einem COVID-19-Infizierten aufhielten, jedoch weniger als 15 Minuten direkten Kontakt hatten. Das Gesundheitsamt wird auch diese Fälle unter Risikogesichtspunkten bewerten, aber eher keine behördliche Quarantäne anordnen. Je mehr Personen allerdings diese Art von Kontakt zu einer infizierten Person hatten, desto kritischer wird es bei der Prüfung der Frage vorgehen, ob der ganze oder Teile des Betriebs geschlossen werden müssen.

Ein „aneinander vorbei laufen im Betrieb“ dürfte in diesem Zusammenhang z.B. unkritisch sein.

8. Pandemieplan

Auch wenn wir derzeit schon „mitten drin“ in der Pandemie sind, fragten einzelne Betriebe nach „Pandemie-Plänen“. Hier und in der Anlage finden Sie einige Infos:

https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/Pandemieplanung/FAQ_Liste_Pandemieplanung.html

9. Möglichkeiten zur Entlastung von Betrieben und Beschäftigungssicherung nach dem MTV Druck

a) Kürzung/Entfall von Jahresleistung und/oder Urlaubsgeld § 4 MTV Ziff.1 a)

Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung können die Zahlung der Jahresleistung und/oder des Urlaubsgeldes ganz oder teilweise entfallen. Voraussetzung ist, dass im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden. Dies geschieht durch den Abschluss eines firmenbezogenen Ergänzungstarifvertrages, der der Zustimmung beider Tarifvertragsparteien bedarf. Erforderlich ist also die Verhandlungsbeteiligung und Zustimmung von ver.di. Die Kürzung/Streichung bedarf dann nicht mehr der Zustimmung des Betriebsrats, der Belegschaft bzw. jedes einzelnen Arbeitnehmers.

Alternativ, insbesondere in OT-Betrieben, die noch an den nachwirkenden MTV gebunden sind, kann ein Haustarifvertrag abgeschlossen werden.

b) Absenkung der Arbeitszeit um 5 Stunden § 4 Ziff.1 b)

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, für einzelne Abteilungen oder für den ganzen Betrieb abweichend von § 3 I Ziff. 1 um bis zu 5 Wochenstunden abgesenkt werden.

Die Beschäftigten haben Anspruch auf die der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung. Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Beschäftigten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

c) Kürzung der Jahresleistung für Betriebe mit bis zu 35 Beschäftigten § 9 III Ziff.2

Betriebe mit bis zu 35 Beschäftigten können ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Jahresleistung auf 50 % kürzen. Allerdings ist auch hier Voraussetzung, dass im Folgejahr der Kürzung keine betriebsbedingten Kündigungen erfolgen. Betriebe ohne Betriebsrat können die Jahresleistung mit mehrheitlicher Zustimmung der Belegschaft kürzen.